

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN THE ALANA HOTEL AND
CONVENTION CENTER PADA MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Derajat Sarjana (S-1) Psikologi



Oleh:

Mutiara Ramadhany

F 100 160 218

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN THE ALANA HOTEL AND
CONVENTION CENTER PADA MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana (S-1) Psikologi

Diajukan oleh:

Mutiara Ramadhany

F 100 160 218

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN THE ALANA HOTEL AND CONVENTION CENTER PADA MASA PANDEMI COVID-19

Oleh :

MUTIARA RAMADHANY
F 100 160 218

Telah disetujui untuk dipertahankan
didepan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Achmad Dwityanto S.Psi., M.Si
NIK.NIDN: 805/060910680

Surakarta, 3 Desember 2020

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN THE ALANA HOTEL AND
CONVENTION CENTER PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Yang diajukan oleh :

MUTIARA RAMADHANY

F 100 160 218

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal

3 Desember 2020

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Ketua Sidang

Achmad Dwitvanto S.Psi., M.Si



Penguji I

Drs. Soleh Amini, M.Si



Penguji II

Permata Ashfi Raihana, S.Psi., M.A



Surakarta, 03 Desember 2020

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



Susanto Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIK. NIDN: 838/0624067301

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrohmanirrohim

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Mutiara Ramadhany
NIM : F 100 160 218
Fakultas : Psikologi - Universitas Muhammadiyah Surakarta
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan
Kinerja Karyawan The Alana Hotel And Convention Center Pada
Masa Pandemi Covid-19

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak dapat terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka. Saya juga menyatakan bahwa hasil karya ini adalah benar-benar karya saya probadi, sama sekali tidak melakukan plagiat ataupun meminta jasa pembuatan skripsi dari pihak lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan. Apabila dilain waktu ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan saya, maka saya bersedia menerima konsekuensinya.

Kata-kata diatas adalah contoh dari pernyataan, dapat diubah sesuai dengan tidak mengurangi makna yang terkandung di dalamnya. Tandatangan disurat pernyataan ini dibubuhkan diatas materai 6000.

Yang Menyatakan

Surakarta, 3 Desember 2020



Mutiara Ramadhany

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Allhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT dengan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata-1 program studi S-1 Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Selama proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat berbagai bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan fasilitas kebutuhan akademik sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si., selaku Pembimbing Utama penulis yang telah membimbing, memberikan arahan, motivasi, dan saran kepada penulis dengan sabar.
3. Ibu Dr. Usmi Karyani, S.Psi, M.Si., selaku Pembimbing Akademik yang sudah bersedia membimbing dan mempermudah studi penulis.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UMS yang telah memberikan ilmunya yang bermanfaat dan membantu selama proses studi dan penyelesaian skripsi.
5. Seluruh staff Tata Usaha (TU) dan Biro Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan bantuan selama proses studi penulis.
6. Seluruh pihak *The Alana Hotel and Convention Center*, khususnya Bapak Sistho A. Sreshtho, ST, CHA selaku *General Manager*, Ibu Ella Ardani selaku *Assistant HRD Manager*, dan seluruh *staff* yang ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi penulis.
7. Titis Sri Jawoto dan Sri Esti Sulistyantini, sebagai orang tua penulis yang selalu memberikan dorongan, motivasi, nasehat, pengorbanan, dan bantuan baik secara material maupun non material.

8. Saudara penulis yang disayangi, Mbak Intan dan Mas Ganang, serta Kinar dan Ara yang telah memberi motivasi, kebahagiaan, semangat, serta bantuan baik secara material maupun non material.
9. Sobad wedangan, Cumil, Kartika, Mitha, Bias, Wendo, Ryan, Halim, Sidiq, dan Rudy. Terimakasih atas motivasi, nasehat, saran, bantuan dan keceriaan yang telah diberikan.
10. Sobad tewel, Rizka, Encik, Vyna, Vioni, Wendo, dan Apen. Terimakasih atas motivasi, nasehat, saran, bantuan dan keceriaan yang telah diberikan.
11. Sobad WHRINGL, Kyan, Nadia, Hanun, Intan, Wisnu, dan Gafar. Terimakasih atas motivasi, nasehat, saran, bantuan dan keceriaan yang telah diberikan.
12. Sahabat tercinta, Efra dan Elika yang selalu ada setiap penulis membutuhkan, mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan kebahagiaan dan motivasi kepada penulis.
13. Kakak, sahabat, dan *alhamdulillah* calon saya, Mas Bagus. Terimakasih atas motivasi, nasehat, saran, bantuan dan keceriaan yang telah diberikan, menemani setiap hari, memberikan ketenangan dan kebahagiaan.
14. Keluarga besar Psikologi UMS angkatan 2016, terimakasih atas pengalaman dan pembelajarannya selama ini.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu menyelesaikan masa studi dan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini karena keterbatasan dan kekurangan penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan membawa keberkahan bagi kita semua. Kurang dan lebihnya penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabara

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
Abstrak	1
Abstract	2
PENDAHULUAN	3
METODE	19
HASIL	25
PEMBAHASAN	28
KESIMPULAN	31
DAFTAR PUSTAKA	33
LAMPIRAN.....	42

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tingkat Hunian Hotel se-Solo Raya per November 2020	4
Tabel 2 Blueprint Skala Gaya Kepemimpinan	21
Tabel 3 Blueprint Skala Motivasi Kerja	22
Tabel 4 Blueprint Skala Kinerja Karyawan	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint Sebelum Validitas.....	43
Lampiran 2 Blueprint Setelah Validitas	46
Lampiran 3 Skala Sebelum Validitas	49
Lampiran 4 Perhitungan uji validitas	53
Lampiran 5 Skala Setelah Uji Validitas	55
Lampiran 6 Perhitungan Uji Reliabilitas.....	59
Lampiran 7 Hasil Olah Data Uji Asumsi Dan Uji Hipotesis	67
Lampiran 8 Kategorisasi	73
Lampiran 9 Informed Consent (IC)	81
Lampiran 10 Bukti Fisik dan bukti Analisis Data.....	82
Lampiran 11 Surat Bukti Uji Turnitin.....	83
Lampiran 12 Surat Ijin Penelitian	85
Lampiran 13 Surat Balasan Penelitian	86

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN THE ALANA HOTEL AND CONVENTION CENTER PADA MASA PANDEMI COVID-19

Mutiara Ramadhany¹, Achmad Dwityanto²
mutiaramdhny@gmail.com¹, achmad.ums@gmail.com²
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta¹²

Abstrak

Hotel adalah salah satu aspek penting dalam bidang pariwisata. Fenomena yang terjadi belakangan ini menunjukkan bahwa bisnis perhotelan berusaha untuk meningkatkan performa karyawan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan bisnis hotel lain. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan *The Alana Hotel*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan *The Alana Hotel* berjumlah 66 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, alat pengumpulan data menggunakan skala gaya kepemimpinan (14 item; $\alpha = 0.668$), skala motivasi kerja (19 item; $\alpha = 0.836$) dan skala kinerja karyawan (23 item; $\alpha = 0.841$). Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data diketahui : 1) ada hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. 2) ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, 3) ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Uji linearitas antara variabel X_1 dengan variabel Y memenuhi sebaran data linear yang diperoleh dari nilai $F_{hitung} = 0,993$ dan $p = 0,482$ ($p < 0,05$) pada sig *linearity*. Uji linearitas antara variabel X_2 dengan variabel Y memenuhi sebaran data linear yang diperoleh dari nilai $F_{hitung} = 1.421$ dan $p = 0,160$ ($p < 0,05$) pada sig *linearity*. Uji hipotesis mayor dapat dilihat dari tabel anova yakni $F 19.583$ dan $Sig 0,000 < 0,05$, uji hipotesis minor antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan ditunjukkan dengan $(r) = 0,299$ dan $Sig (1-tailed) 0,007 < 0,05$ dan uji hipotesis minor antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah $(r) = 0,613$ dan $Sig (1-tailed) 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis minor dan mayor diterima.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, karyawan, kinerja karyawan, motivasi kerja

RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ALANA HOTEL AND CONVENTION CENTER DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD

Mutiara Ramadhany¹, Achmad Dwityanto²
mutiaramdhny@gmail.com¹, achmad.ums@gmail.com²
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta¹²

Abstract

Hotel is one of the important aspects in tourism. This recent phenomenon shows that the hotel business is trying to improve employee performance so that it can compete with other hotel business companies. The purpose of this study is to determine the relationship between leadership style and work motivation with employee performance of The Alana Hotel. The subjects in this study were 66 employees of The Alana Hotel. This research method uses a quantitative approach, data collection tools use a leadership style scale (14 items; $\alpha = 0.668$), work motivation scale (19 items; $\alpha = 0.836$) and employee performance scale (23 items; $\alpha = 0.841$). The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of data analysis, it is known that: 1) there is a very significant relationship between leadership style and work motivation with employee performance. 2) there is a very significant positive relationship between leadership style and employee performance, 3) there is a very significant positive relationship between work motivation and employee performance. The linearity test between variable X1 and variable Y fulfills the distribution of linear data obtained from the value of Fcount = 0.993 and $p = 0.482$ ($p < 0.05$) at sig linearity. The linearity test between variable X2 and variable Y fulfills the distribution of linear data obtained from the value of Fcount = 1.421 and $p = 0.160$ ($p < 0.05$) at sig linearity. Major hypothesis testing can be seen from the ANOVA table, namely F 19.583 and Sig 0.000 < 0.05 , the minor hypothesis test between leadership style and employee performance is indicated by $(r) = 0.299$ and Sig (1-tailed) 0.007 < 0.05 and hypothesis testing minor between work motivation and employee performance is $(r) = 0.613$ and Sig (1-tailed) 0.000 < 0.05 . So it can be concluded that there is a relationship between leadership style and work motivation with employee performance, there is a relationship between leadership style and employee performance and there is a relationship between work motivation and employee performance, so that the minor and major hypotheses are accepted.

Keywords: Employee performance, employee, leadership style, work motivation, employee performance, employees